

## 2.3. OTROS

### AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

**CVE-2022-9044** *Aprobación definitiva del Reglamento regulador del Reconocimiento y Abono del Complemento de Productividad.*

El Pleno del Ayuntamiento de Hermandad Campoo Suso en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2022, aprobó inicialmente el Reglamento de regulador del reconocimiento y abono del complemento de productividad. Habiendo sido sometido el citado expediente al trámite de información pública durante treinta días, previo anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria nº 194, de 7 de octubre de 2022, no se han presentado alegaciones o reclamaciones al respecto, con lo que dicho acuerdo ha sido elevado a definitivo. Por todo lo anterior, se procede a la publicación íntegra del mencionado Reglamento, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

#### REGLAMENTO REGULADOR DEL RECONOCIMIENTO Y ABONO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD CAMPOO SUSO

El Estatuto Básico del Empleado Público, fijó, como factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido».

Los empleado públicos que no solo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado público, sino que, además, muestran una especial implicación y, por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento y sus entidades dependientes, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos. Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente a los empleados que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto

El Presente Reglamento pretende implantar, en el Ayuntamiento de Hermandad Campoo Suso, un sistema de retribución de la productividad que se ajusta con fidelidad a la normativa vigente. En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objetivo de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos

#### Artículo 1. Ámbito y objeto.

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Le-

gislativo 5/2015, de 30 de octubre y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (Reglamento éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico), determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento. La cuantía de este complemento no podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.

2. Este reglamento será de aplicación a los empleados públicos del Ayuntamiento de Hermandad Campoo Suso, quedando excluidos los empleados públicos adscrito a programas de formación y empleo subvencionados por otras administraciones, así como el personal temporal cuyo contrato tenga una duración inferior a 1 año.

3. Los trabajadores que presten su trabajo a jornada reducida percibirán la parte proporcional que les corresponda, siempre que se den las circunstancias valoradas en el presente reglamento.

#### Artículo 2. El complemento de productividad y su normativa

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y el artículo 5.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

Se concibe como un elemento motivador encaminado a dar satisfacción e incrementar la aportación de los empleados públicos a los servicios que presta el Ayuntamiento. Ha de responder a principios de equidad, justicia e igualdad de oportunidades.

2. La percepción de este complemento debe asignarse de modo individual, sin que quepa su reconocimiento y abono a categorías o grupos de empleados públicos, no tiene carácter consolidable y en ningún caso implica derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

3. Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto, así como la causa y el período de tiempo por el que se asigne, serán de conocimiento público, con respeto a los datos e informaciones protegidas por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. Corresponde al Pleno de cada Corporación, determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad al personal, dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2 b), del Real Decreto 861/1986

5. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

6. La percepción del complemento de productividad, en cualquier cuantía, hará incompatible la percepción por gratificaciones extraordinarias o por horas extraordinarias

### Artículo 3. Gestión del Complemento de Productividad.

1. El Complemento de Productividad se devengará y abonará con carácter bimensual, en las condiciones, circunstancias y cuantía que corresponda, de conformidad con lo señalado en el presente Reglamento, y junto con el resto de las retribuciones a que tenga derecho el empleado al que se le reconoce, si bien se reflejará en las retribuciones del mes siguiente a aquel en que se genere, dada la necesidad de evaluación y verificación del cumplimiento de las condiciones para su acreditación

2. El órgano de determinación, gestión y control de los programas de valoración y distribución del Complemento de Productividad del empleado público del Ayuntamiento de Hermandad Campoo Suso, será el Alcalde-Presidente o Concejal en el que aquél hubiera delegado las competencias en materia de Recursos Humanos.

3. Los periodos de tiempo en los que el empleado público se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT), cualquiera que fuere su causa, o en los que disfrute, de cualquiera de los permisos, licencias o períodos vacacionales a que tuviera derecho, no computan a efectos de evaluación y cuantificación de la productividad y, en consecuencia, no procede el devengo ni el abono del mencionado Complemento de Productividad en tales circunstancias.

Asimismo se excluyen del cobro de este complemento a los empleados públicos en los que en los seis meses inmediatamente anteriores concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Acumular más de quince días de incapacidad temporal o cinco días de indisposición.
- Haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario o por sentencia judicial de forma definitiva o como medida cautelar

4. Las cantidades destinadas a productividad sufrirán un incremento anual proporcional a la subida anual del salario que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado

5. En todo caso, la percepción del complemento de productividad estará supeditada a las disponibilidades presupuestarias. A tal efecto, por Alcaldía se reducirá proporcionalmente las cantidades propuestas si no hubiese recursos suficientes en la correspondiente aplicación presupuestaria

### Artículo 4. Factores para la valoración del Complemento de Productividad

A efectos de valoración del citado complemento se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Factor 1- Especial rendimiento. Cumplimiento de objetivos marcados, así como eficacia y eficiencia por parte del trabajador en el desarrollo de las funciones y calidad en su desempeño. Se reconoce la calidad del trabajo que se le encarga en términos de ausencia de errores y de eficiencia y economía, utilizando los recursos mínimos imprescindibles así como la cantidad de trabajo que se desarrolla y el tiempo utilizado para llevar a cabo cada tarea

Factor 2- Actividad y dedicación extraordinaria. Su valoración se realizará en función del esfuerzo extraordinario realizado por el personal funcionario, o por su disponibilidad ante las necesidades del servicio. Mediante este criterio, se podrá reconocer el desempeño de aquellos trabajos o tareas que, aun guardando relación con las funciones inherentes a su puesto, su realización sin embargo resulta de carácter extraordinario y no habitual respecto de la actividad normal del puesto o unidad, se hagan o no dentro de la jornada ordinaria de trabajo

Factor 3- Interés o iniciativa. Apreciado directamente en el desempeño del correspondiente puesto de trabajo, como la capacidad por parte del empleado para asumir trabajo extraordinario, nuevas tareas o responsabilidades, capacidad de resolución de problemas, o contribuir con ideas o propuestas innovadoras.

La finalidad de este criterio consiste en ponderar la resolución -satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de las funciones inherentes al puesto de trabajo, que en otro caso habrían producido una paralización o dilación de los servicios prestados por la unidad administrativa, la celeridad y eficacia en su resolución, así como el grado de dedicación y entrega de la persona empleada. Igualmente se considerarán aquellas iniciativas de los empleados que redunden en beneficios efectivos en la prestación del servicio.

Se valorará tanto el número de problemas solucionados, como su entidad, así como las mejoras introducidas en el servicio

#### Artículo 5. Cuantificación del complemento de productividad

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se establece el siguiente baremo, al que deberán ajustarse las asignaciones de complemento de productividad de cada empleado para su concesión:

Supuesto A. Cuando el empleado público reúna en el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente los tres factores constitutivos del complemento de productividad, la cuantía a percibir será equivalente al 20 % del importe mensual de las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado

Supuesto B- Cuando el empleado público reúna en el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente dos factores constitutivos del complemento de productividad, la cuantía a percibir será equivalente al 15 % del importe mensual de las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado

Supuesto C. Cuando el empleado público reúna en el desempeño de su puesto de trabajo uno solo de los factores constitutivos del complemento de productividad, la cuantía a percibir será equivalente al 10 % del importe mensual de las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado

#### Artículo 6. Inexistencia de absentismo

En el mes de enero de cada año se cuantificará la totalidad del crédito de productividad abonado por el año inmediatamente anterior (devengado de 01 de enero a 31 de diciembre). En caso de no haberse agotado la totalidad del crédito previsto, la cuantía restante se destinará al abono del complemento de productividad por inexistencia de absentismo, que se asignará de manera proporcional entre los empleados públicos del Ayuntamiento de Hermandad Campoo Suso que hayan prestado servicios durante la totalidad del período de referencia y que acrediten el derecho al percibo, lo que se producirá en los siguientes casos:

— No haber causado baja por incapacidad temporal por ningún concepto en el período de referencia

— No haberse producido durante dicho período algún incumplimiento de jornada que esté sujeta a sanción disciplinaria o de descuento proporcional de retribuciones,

JUEVES, 1 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 231

— No haber sido sancionado disciplinariamente por comisión de faltas graves o muy graves en el periodo objeto de consideración.

#### Disposición final

Este reglamento, de conformidad con lo que dispone el art 49 de la Ley 7/1982 de 2 de abril de Bases de Régimen Local, entrará en vigor una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria

JUEVES, 1 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 231

## ANEXO

### FORMULARIO DE VALORACIÓN DE FACTORES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

<b>Datos del empleado:</b>			
• Nombre y apellidos:			
• Denominación del puesto:			
<b>Datos de la persona que valora:</b>			
• Nombre y apellidos:			
• Puesto:			
<b>Periodo de valoración:</b>			
• Ejercicio:			
• Periodo evaluado:		• Nº días:	
<b>Datos de ocupación:</b>			
• Ausencias no justificadas			
• IT			
• Vacaciones / permisos			

#### FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO

	SATISFACTORIO
<b>EFICACIA</b>	
Ausencia de errores	
Adaptación a los cambios introducidos por la legislación.	
Desarrollo de la administración electrónica.	
<b>EFICIENCIA</b>	
Ahorro de medios para la ejecución del trabajo	
Tiempo utilizado para el desarrollo de tareas encomendadas	
Reducción de costes en la prestación de servicios.	
<b>CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS MARCADOS</b>	
Cumplimiento de los objetivos marcados	

Resultado de la valoración correspondiente al FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO:

- Favorable  
 Desfavorable

Se considerará informe Favorable en este Factor, cuando dos o más de los conceptos/casillas se encuentren señalados con Satisfactorios.

**FACTOR 2.- ACTIVIDAD Y DEDICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Su valoración se realizará en función del esfuerzo extraordinario realizado por el personal, o por su disponibilidad ante las necesidades del servicio:

	SATISFACTORIO
Atención de imprevistos.	
Mayor carga de trabajo.	
Incremento de la actividad administrativa o de servicio.	
Mantenimiento del nivel de servicio a pesar de la reducción de efectivos.	
Desempeño y/o apoyo a funciones correspondientes a otros puestos, de forma puntual.	
Disponibilidad para adaptar su horario flexible a las necesidades del servicio	
Esfuerzo realizado para el cumplimiento de plazos o para finalizar tareas urgentes.	
Otra:	

**Resultado de la valoración correspondiente al FACTOR 2.- ACTIVIDAD Y DEDICACIÓN EXTRAORDINARIA:**

Favorable  
 Desfavorable

*Se considerará informe Favorable en este Factor, cuando dos o más de los conceptos/casillas se encuentren señalados con Satisfactorios.*

**FACTOR 3.- INTERÉS E INICIATIVA** apreciados en el desempeño del puesto de trabajo.

	SATISFACTORIO
GRADO DE DEDICACION Y ENTREGA/ Capacidad para colaborar e integrarse dentro de un grupo de trabajo de forma activa y receptiva, dirigiendo sus esfuerzos para trabajar con otros hacia la consecución de metas comunes en beneficio de la organización. Implica la disposición favorable para pensar y trabajar de forma colectiva.	
ORIENTACIÓN / Capacidad por parte del empleado para asumir trabajo extraordinario, nuevas tareas o responsabilidades, buscando la mejora continua y la optimización de los procesos y metodologías vigentes en la organización.	
INNOVACIÓN/ Capacidad para introducir novedades, aportar soluciones distintas, o descubrir oportunidades en la actividad diaria. Implica la revisión de los métodos y procedimientos habituales, buscando eficiencia y mejores resultados	
VOCACIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO/ Capacidad de transmitir una atención respetuosa y amable a sus interlocutores, proporcionando una sensación y asesoramiento positivo y satisfactorio.	

**Resultado de la valoración correspondiente al FACTOR 3.- INTERÉS E INICIATIVA:**

Favorable  
 Desfavorable

JUEVES, 1 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 231

Se considerará informe Favorable en este Factor, cuando dos o más de los conceptos/casillas se encuentren señalados con Satisfactorios.

Hermanidad Campoo Suso, 23 de noviembre de 2022  
El alcalde,  
Pedro Luis Gutiérrez González.

2022/9044